

технологическую цепочку по каждому элементу производственных затрат, а также использовать счет 21 «Полуфабрикаты».

Учет готовой продукции целесообразно вести с использованием счета 40 «Выпуск продукции», что позволит своевременно выявлять отклонения от норм, особенно по скоропортящемуся сырью, и оперативно устранять негативные тенденции.

Важна разработка таких методов исчисления себестоимости, которая была бы максимально приближена к калькуляционным единицам по всему ассортименту выпускаемой продукции, а также с учетом сменности работы персонала и оборудования.

При определении метода исчисления прибыли от продаж необходимо установить четкую зависимость между затратами на производство конкретного вида продукции и ценой его реализации. Также здесь должны максимально учитываться коэффициенты распределения общепроизводственных и общехозяйственных расходов по выпускаемому ассортименту.

Таким образом, указанные рекомендации позволять повысить эффективность учета затрат на пищевую продукцию и их связь с соответствующими доходами при формировании финансового результата от продаж.

#### Список используемой литературы

1. ПБУ 9/99 «Доходы организации». Приказ Минфина РФ от 06.05.99 № 32н ( в ред. от 08.11.2010 № 144н)
2. ПБУ 10/99 «Расходы организации». Приказ Минфина РФ от 06.05.99 № 33н ( в ред. от 08.11.2010 № 144н)
3. Кондраков Н.П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий учет) – М.: Проспект, 2013. - 638с.
4. Юрьева Л.В., Илышева Н.Н., Караваева А.В. Стратегический управленческий учет для бизнеса – М: Инфра-М, 2013. - 336с.
5. Синянская Е.Р. Баженов О.В. Основы бухгалтерского учета и анализа - Екатеринбург, Издательство Уральского университета, 2014. – 267с.

### **ФОРМИРОВАНИЕ НОВОГО МЕХАНИЗМА НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ**

УДК 331.103.32

А.В. Михеева,  
аспирант, ФГБОУ ВПО «ВятГУ»

**Аннотация.** В статье освещены вопросы формирования новой системы управления человеческими ресурсами применительно к государственной службе, обозначена проблема необходимости нормирования труда государственных служащих, государственной власти и местного самоуправления. Также в статье в рамках изучения перспектив внедрения

технологий нормирования труда на государственной службе предпринята попытка проведения эксперимента по анализу трудозатрат на выполнение отдельных полномочий специалистом департамента экономического развития при Правительстве Кировской области. Объектом изучения выступили перспективы внедрения технологий нормирования труда на государственной службе

**Ключевые слова.** Нормирование труда, государственная служба, трудозатраты, штатная численность, экономика труда, человеческий потенциал

### **The formation of a new mechanism of labor regulation as an element of human resource policy in the public sector**

**Abstract.** At the article highlights the issues of formation of a new human resources management system in relation to public service identified a need for regulation of labor state employees, state and local governments. In the framework of article also of studying the prospects of introduction of technologies of regulation of labor in the public service attempted the experiment, analysis of the effort required to perform certain powers by the specialist of the Department of economic development under the government of the Kirov region. The prospects of introduction of technologies of regulation of labor in the public service were the object of study.

**Keywords:** the regulation of labor, civil service, labor, staffing, labor economics, human potential

Эффективная управленческая деятельность является важнейшим условием и залогом общественного развития при постоянно изменяющихся условиях внешней среды, в которых сейчас функционируют организации и государственный аппарат.

В целом, в основе лейтмотива современной системы кадрового менеджмента лежит утверждение, что в основу совершенствования систем и методов управления должно быть положено рациональное использование трудового потенциала. Знания, умения, трудовые навыки, инициатива, предприимчивость, ценностно-мотивационная сфера работников любой сферы, представляющие собой основные слагаемые потенциала работника, становятся все более важным стратегическим ресурсом наряду с финансовым и производственным капиталом.

Признание человека полноправным и сознательным участником общественного развития наряду с жизненными потребностями выдвигает на первый план потребности в творческой деятельности, информации, участия в процессе принятия решений.

Некоторые специалисты в области управления отмечают, что кажущаяся многим незыблемой парадигма менеджмента конца прошлого века к началу третьего тысячелетия стала концептуальной тюрьмой.

В частности, американские авторы К.Клок и Дж.Голдсмит в своей книге "Конец менеджмента. Становление организационной демократии" доказывают, что принципы управления, которые выдвигались в рамках существующей парадигмы, советы по способам ведения управленческой деятельности не только перестали приводить к желаемым результатам, но даже наоборот – стали приводить к негативным последствиям. А успех все чаще стал приходить к тем, кто в своей управленческой деятельности руководствуется принципами так называемого "антименеджмента" [10].

В качестве базой новой парадигмы управления К.Клок и Дж.Голдсмит рассматривают внедрение организационной демократии, ключевыми элементами которой они считают всепроникающее лидерство, командную форму организации труда, организационное обучение и стратегическую интеграцию: "Когда мы выбираем нашу работу и решаем, как следует ее делать, мы перестаем рассматривать работу в обычном понимании и получаем доступ к мощнейшему из когда-либо существовавших инструментов мотивации - собственным склонностям, овеянным посредством свободного выбора труда" [13]. Основными характеристиками современного менеджмента должны стать наличие обязательной обратной связи между работниками и работодателями, построенной на принципах равенства и взаимодоверия. Тем не менее, вопрос о том, окажутся ли такие организации заведомо эффективнее компаний старого типа, остается открытым.

Менеджмент на современном этапе претерпевает значительные изменения, и на смену обезличенной бюрократии стремится демократия с ее опорой на общечеловеческие ценности. В связи с этим, наличие сильной корпоративной культуры выходит на первый план в деле построении эффективных организаций. Основой управления развитием корпоративной культуры является корпоративная система ценностей, наличие и развитие которой позволяет создать ту среду, в которой люди испытывают гордость за то, что и как они делают, среду в которой царит гармония и желание каждого максимально реализовать свой потенциал.

Кроме того, современная теория и практика кадрового менеджмента активно начинает учитывать грандиозные изменения в принципах и подходах к организации труда, связанные с научно-технологической революцией, начало которой было положено автоматизацией и компьютеризацией. Среди наиболее значимых фактов революционных изменений необходимо отметить стратегическое значение, которое приобрела информация, повсеместную компьютеризацию, Интернет и корпоративные локальные сети, программное обеспечение для связывания объектов и множество других инноваций, о возможности существования которых не подозревали еще десять лет назад. Таким образом, использование в данной области новых технологий, основанных на изменении подхода к персоналу как к ключевому активу организации, является обязательным условием для формирования новой системы управления человеческими ресурсами.

Новые требования к организации трудового процесса подразумевают

изменение требований к способностям, личности и мышлению человека, принимающего управленческие решения. Все более актуальным становится вопрос о профессионализме управления, о корректности и обоснованности управленческих воздействий. С этой точки зрения нормирование труда выступает в качестве нового механизма кадровой политики в государственном секторе, и является одним из важных элементов системы управления персоналом организации. Связано это, прежде всего, с необходимостью повышения эффективности использования трудового потенциала работников, оптимизации их численного и профессионального состава и своевременной корректировкой требований к персоналу исходя из условий рынка. У работника, регулирующего свои трудовые способности, повышается интерес в более эффективном использовании рабочего времени, в работе по оптимальным напряженным нормам, в темпе, соответствующем мотивации трудовой деятельности, и вознаграждению за нее.

Таким образом, все это актуализирует необходимость комплексного исследования роли и возможностей нормирования труда в реализации современной государственной политики России. Опираясь на экономические потребности общества, практика требует новой концепции и методологии нормирования труда, обусловленной ролью и значением персонала в обеспечении функционирования рыночных структур. Интерес к изучению организации и нормирования труда находится на высоком уровне еще и потому, что методология нормирования труда государственных служащих недостаточно разработана, также не хватает специалистов в данной сфере.

Отсутствие четких критериев, нормативов и научных рекомендаций в области комплектования штатов государственных и муниципальных органов превращает решение данной задачи в исключительно сложный, не застрахованный от ошибок и явных неудач процесс.

Мировой опыт свидетельствует о постоянном расширении сферы применения нормирования труда. На основе анализа теоретико-методологических аспектов изучаемого вопроса можно сделать вывод о том, что нормирование труда – многоаспектная деятельность, направленная на формирование новой системы управления человеческим потенциалом, и включающая следующие положения: изучение передовых методов труда; анализ производственного процесса, разделение его на элементы; проектирование состава, регламента и последовательности выполнения технологического и трудового процесса; научное обоснование возможных вариантов нормируемой работы; определение величины норм труда, расчет норм и их внедрение; выбор оптимального варианта технологии, приемов и методов труда, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха.

В рамках изучения перспектив внедрения технологий нормирования труда на государственной службе совместно с администрацией Правительства Кировской области в 2012 году проведен эксперимент по анализу трудозатрат на выполнение отдельных полномочий специалистом департамента экономического развития при Правительстве Кировской области. Объектом

изучения выступили перспективы внедрения технологий нормирования труда на государственной службе. Предметом стал анализ с использованием определенных методов нормирования труда трудозатрат на реализацию полномочия «Выполнение функции организатора, согласования с органами исполнительной власти области, разработки и внесения на рассмотрение Правительству области проектов планов мероприятий по реализации основных положений Посланий Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации на территории области. Ведение учета выполнения мероприятий плана, информирование Губернатора области и иных заинтересованных лиц по их запросам о реализации основных положений Послания».

В соответствии с Положением о департаменте экономического развития при Правительстве Кировской области № 148/413 от 3.10.2008 (в редакции постановления Правительства Кировской области от 20.08.2009 № 21/255), департамент осуществляет полномочие по выполнению функции организатора, согласования с органами исполнительной власти области, разработки и внесения на рассмотрение Правительству области проектов планов мероприятий по реализации основных положений Посланий Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации на территории области. Ведение учета выполнения мероприятий плана, информирование Губернатора области и иных заинтересованных лиц по их запросам о реализации основных положений Послания.

Осуществление данного полномочия происходит в рамках государственной функции «управление макроэкономическим программированием», закрепленной за департаментом экономического развития при Правительстве области, и в целях реализации на территории Кировской области основных положений Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации. В рамках данного полномочия специалист департамента разрабатывает Распоряжение и ведет учет за выполнением мероприятий плана, информирует Губернатора и иных заинтересованных лиц по итогам полугодия и года. Таким образом, действительным результатом труда можно за год считать Распоряжение Правительства Кировской области от 22 мая 2012 г. № 148. Работа по подготовке этого документа оснащена средствами оргтехники, в частности, специалистом используется Персональный компьютер, правовая система «Консультант +», ресурсы интернета, принтер.

На основе применения метода функционального хронометража была предпринята попытка анализа производительности труда специалиста отдела прогнозирования и информационного обеспечения департамента экономического развития при Правительстве Кировской области.

На основе полученных данных можно сделать вывод о том, что количество времени на выполнение работ по осуществлению полномочия по выполнению функции организатора, согласования с органами исполнительной власти области, разработки и внесения на рассмотрение Правительству области

проектов планов мероприятий по реализации основных положений Посланий Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации на территории области, - достаточно для данного вида работ.

Анализ показал, что основные трудозатраты специалиста приходятся на разработку распоряжения Правительства области «Об утверждении плана мероприятий по реализации основных положений Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации на территории Кировской области» (103, 5 часа). В то время, как, к примеру, на сопровождение данного документа специалист тратит 55 часов. Примечательно, что трудозатраты на сопровождение документа, в основном, состоят из согласования проекта Распоряжения с органами исполнительной власти и членами Правительства Кировской области (30 часов). Все оставшееся время специалист тратит на проведение экспертиз документа и подготовку доклада для выступления главы департамента экономического развития на заседании Правительства. Исходя из этого можно сделать вывод о том, что для данной операции характерна бумажная волокита при согласовании проекта документа.

Учет выполнения мероприятий плана по реализации основных положений Послания Президента РФ Федеральному Собранию РФ на территории Кировской области за отчетный период занимает у специалиста отдела прогнозирования и информационного обеспечения 66 рабочих часов. Из них большая часть времени расходуется на обработку полученной информации от органов исполнительной власти Кировской области о реализации мероприятий в рамках Послания Президента Российской Федерации. Тем не менее, подготовка сводного отчета может занять меньше времени, если рекомендовать органам исполнительной власти высылать необходимую информацию в установленном виде.

С точки зрения научного интереса, в рамках дальнейшего исследования требуется провести аналогию трудозатрат рабочего времени специалистов Правительства Кировской области, работающих в разных отделах, но на равных должностях, учитывая выполнение ими работы одинаковой сложности и периодичности.

Проведенный анализ подтверждает, что нормирование труда является перспективным инструментом формирования новой системы управления человеческим потенциалом в государственном секторе. Мировой опыт свидетельствует о постоянном расширении сферы применения нормирования труда. На основе анализа теоретико-методологических аспектов изучаемого вопроса и проведенного эксперимента можно сделать вывод о том, что нормирование труда – многоаспектная деятельность, направленная на формирование новой системы управления человеческим потенциалом, и включающая следующие положения: изучение передовых методов труда; анализ производственного процесса, разделение его на элементы; проектирование состава, регламента и последовательности выполнения технологического и трудового процесса; научное обоснование возможных

вариантов нормируемой работы; определение величины норм труда, расчет норм и их внедрение; выбор оптимального варианта технологии, приемов и методов труда, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха.

#### Литература

Конституция Российской Федерации [Текст]: [Принята всенар.Голосованием 12.12.1993] (с изм. от 30.12.2008) / Консультант Плюс. -2010.

Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]: [федер. закон: принят Гос.Думой 21 дек.2001] (с изм. от 25.11. 2009) // Консультант Плюс. -2010.

О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]: [федер. закон, принят Государственной Думой 7 июля 2004 года. N 79- ФЗ] // Консультант Плюс. -2010.

Антропова, В.А. Организация и нормирование труда государственных служащих [Текст] / В.А.Антропова // Отечественные записки.- 2006.- № 3.- С.57-69.

Антюшина, Н.М. Трудовые отношения, условия труда и социальная поддержка трудящихся [Текст] / Н.М. Антюшина // Труд за рубежом.- 2003.- № 1 (57) - С. 91- 112.

Владимирова Л.П. Экономика труда [Текст] / Л.П. Владимирова, Д.Л. Ложкин. - М.: Издательский Дом «Дашков и Ко», 2002.- 300 с.

Воронин, Э. Нормирование труда: вчера и сегодня [Текст] / Э.Воронин // Справочник экономиста.- 2004.- №1.

Кузьмина, С.А. Система нормирования труд: современное состояние и развитие [Текст] / С.А. Кузьмина // Отечественные записки.- 2008.- № 7.- С.42-49.

Омельченко, И.Б. Нетрадиционный метод нормирования численности управленческого персонала [Текст] / И.Б.Омельченко// Кадры предприятия.- 2004.-№4.- С. 37- 46.

Клок К. Конец менеджмента и становление организационной демократии : переводное издание [Текст] / К. Клок, Д. Голдсмит ; предисл. У. Бенниса ; пер. с англ. В. Дмитриева ; под общ.ред. В. Чернявского. - СПб. : Питер, 2004. - 364 с.

## **РОЛЬ ВАЛЮТНЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ДЕВИЗНОЙ ВАЛЮТНОЙ ПОЛИТИКИ**

**УДК 336.71**